臺灣士林地方法院民事判決

108年度重勞訴字第12號

原　　告　方國富
訴訟代理人　蕭棋云律師
　　廖孟意律師
　　彭彥植律師
被　　告　美商理查森國際股份有限公司台灣分公司
法定代理人　焦允凌
訴訟代理人　謝穎青律師
　　魏啟翔律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年11月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應自民國一百零七年十二月十一日起至民國一百零八年二月十六日止，按月於當月二十五日給付原告新臺幣壹拾柒萬叁仟柒佰陸拾捌元，及自民國一百零八年二月十七日起至民國一百零八年六月三十日止，按月於當月二十五日給付原告新臺幣壹拾捌萬零壹佰玖拾柒元，及自民國一百零八年七月一日起至原告復職日止，按月於當月二十五日給付原告新臺幣壹拾捌萬壹仟陸佰貳拾壹元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國一百零七年十二月十一日起至原告復職日止，按月提繳新臺幣捌仟捌佰柒拾肆元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之七十五，餘由原告負擔。

本判決第二項於原告按月以新臺幣陸萬零伍佰伍拾元供擔保後，得假執行。但被告如按月以新臺幣壹拾捌萬壹仟陸佰貳拾壹元或同額之國內金融機構無記名可轉讓定期存單供擔保，得免為假執行。

本判決第三項於原告按月以新臺幣貳仟玖佰陸拾元供擔保後，得

假執行。但被告如按月以新臺幣捌仟捌佰柒拾肆元或同額之國內金融機構無記名可轉讓定期存單供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事　實

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。原告起訴時聲明第㈥項原為：被告應以其母公司即Richardson Electronics,Ltd.（美國Nasdaq上市公司，股票代碼RELL，下稱母公司）總經理署名發文至母公司全球事業體各單位，並於美國、德國及臺灣聯合報系刊登道歉啟事（見本院108年度湖勞調字第7號卷【下稱調字卷】第7頁）。嗣變更該項聲明為：被告應以其母公司名義，將經母公司負責人簽署之附件1所示道歉啟事，以2分之1版面刊登於臺灣聯合報頭版1日；將經母公司負責人簽署之附件2所示道歉啟事，以2分之1版面刊登於美國紐約時報（The New York Times）與德國世界報（DieWelt)頭版各1日；及將經母公司負責人簽署之附件2所示道歉啟事，以電子郵件發送至母公司、臺灣分公司及德國Canvys部門所屬全體人員之電子郵件信箱（見本院卷第252-253頁）。經核原告上開訴之變更，係基於同一資遣糾紛之社會基礎事實，於法並無不合，自應准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

㈠伊自民國101年2月16日起受僱於被告，隸屬於母公司轄下Canvys事業群之Canvys事業單位，擔任採購經理。被告明知伊未合意終止僱傭關係，竟於107年12月10日上午起數次強迫伊簽署合意終止契約書，為伊所拒絕，被告又明知公司營運狀況良好，並無虧損或業務緊縮之情形，竟於同日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條2款解雇伊，逕自交付預先開立之離職證明書予伊，並將伊之出入門禁卡及公司設備收回，

其解雇顯非合法。兩造間無終止勞動契約之合意，且被告違法終止勞動契約，應屬無效，是應認兩造僱傭關係仍存在，爰訴請確認兩造間僱傭關係存在；另依兩造間勞動契約，請求被告自107年12月11日起至伊復職日止，按月於約定給薪日即當月25日給付薪資（伊離職時之月薪為新臺幣【下同】173,768元，108年2月16日起應調薪4%為180,719元）；又依兩造間勞動契約，請求被告自108年7月1日起至伊復職之日止，按月給付伊及女兒之全民健康保險費（含員工自負額及雇主負擔額）共1,424元，其中雇主應負擔額部分另依民法第184條第2項，請求擇一為有利之判決；另依兩造間勞動契約、工作規則第36條，請求被告自108年2月1日起至伊復職日止，於每年1月31日、4月30日、7月31日、10月31日給付季獎金76,890元；再依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條規定，請求被告自107年12月11日起至伊復職日止，按月提繳8,874元至伊設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）。

㈡伊任職期間，正常工作時間為上午9時至下午6時，但為被告工作鞠躬盡瘁，長期加班而未領取延長工作時間之工資，伊每次回覆信件前，均有以國際電話會議溝通工作事項，於正常工作時間外處理每封信件至少須延長工時3小時，經核算伊於正常工作時間之外工作信件共計811封，爰依勞基法第24條第1項第1款規定，請求被告給付加班費2,542,537元。

㈢伊身為家中主要經濟來源，家庭成員除夫妻二人之外，育有未成年子女1名，尚有房貸待繳，父親於107年6月間罹癌接受手術，正需家人照料，伊卻突遭被告非法解雇，使家庭陷入經濟困境，被告之行為侵害伊之名譽、信用、工作自由等人格權而情節重大，並使伊之社會評價受到貶損而承受極大精神壓力。爰依民法第184條第1項前段、第195條第1項、第18條規定，請求被告賠償相當伊年度所得之精神慰撫金2,381,645元，並以其母公司名義，將經母公司負責人簽署之附件1所示道歉啟事，以2分之1版面刊登於臺灣聯合報頭版1日

，將經母公司負責人簽署之附件2所示道歉啟事，以2分之1版面刊登於美國紐約時報（The New York Times）與德國世界報（DieWelt)頭版各1日，及將經母公司負責人簽署之附件2所示道歉啟事，以電子郵件發送至母公司、臺灣分公司及德國Canvys部門所屬全體人員之電子郵件信箱，以回復伊之名譽。

㈣聲明為：

1.確認兩造間僱傭關係存在。

2.被告應自107年12月11日起至108年12月16日止，按月於當月25日給付原告173,768元，及自108年2月17日起至108年6月30日止，按月於當月25日給付原告180,719元，及自108年7月1日起至原告復職日止，按月於當月25日給付原告182,143元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

3.被告應自108年2月1日起至原告復職日止，於每年1月31日、4月30日、7月31日、10月31日各給付原告76,890元，及各自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

4.被告應給付原告4,924,182元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

5.被告應自107年12月11日起至原告復職日止，按月提繳8,874元至原告設於勞動部勞工保險局之勞退專戶。

6.被告應以其母公司名義，將經母公司負責人簽署之附件1所示道歉啟事，以2分之1版面刊登於臺灣聯合報頭版1日；將經母公司負責人簽署之附件2所示道歉啟事，以2分之1版面刊登於美國紐約時報（The New York Times）與德國世界報（DieWelt)頭版各1日；及將經母公司負責人簽署之附件2所示道歉啟事，以電子郵件發送至母公司、臺灣分公司及德國Canvys部門所屬全體人員之電子郵件信箱。

7.第二至五項部分，願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以下列情詞置辯：

㈠兩造勞動契約為有效終止：

1.原告任職之部門包含主管在內唯有3名員工，原告擔當之採購事務，須向其直屬主管即訴外人乙○○報告並接受指揮及監督，於部門團陳緊密合作前提下提供勞務。然原告連續與直屬主管、國外合作同仁於工作上發生衝突，包含消極不遵循主管各項指示，就交辦事項時常消極推遲不予回應或回覆，於業務上消極不配合派遣事項、出差意願消極低落，未向主管報備而擅自離開工作崗位，甚至在辦公室內對主管爭執且態度欠佳、大聲批評國外同事，影響團隊合作及同事彼此觀感甚鉅，導致原告所應執行之工作不得不須由其主管或其他同仁分力辦理，原告竟直接對主管表示其個性即為如此，只等公司資遣即可走人。因此，伊於107年12月10日上午與原告協商同意終止雙方僱傭關係，並交付合意終止契約書紙本予原告，原告即主動配合辦理交接，至當日下午4時許，原告返還電腦及相關工作設備時，僅表示就合意終止契約書內第8、9、10條有關競業禁止等相關條款不同意，其雖未將該合意終止契約書紙本簽名交回，但對合意終止契約書開頭表明雙方合意終止之意旨，始終並無反對，且將其持有之公司出入門禁卡主動交還，離職後之108年1月2日，原告更以電子郵件，就伊依據合意終止契約書所支付之金額，明確確認並為道謝，可見原告於107年12月10日確已接受兩造勞動契約之終止，兩造僱傭關係此後已不復存在。

2.退步言，若認兩造勞動契約非因合意而終止，原告任職時確有前述「主觀上能為而不為」、「可以做而無意願做」，非僅違背工作規則，更屬怠忽其所擔任工作而不能勝任，屬違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，伊終止勞動契約亦符合勞基法第11條第5款之資遣事由。

㈡兩造勞動契約既屬有效終止，僱傭契約關係即不存在，原告請求勞動契約終止後之每月薪資、全民健康保險費、季獎金

及提撥勞工退休金，顯無理由。另薪資部分，原告未說明調薪依據，否認108年2月17日起應調薪為180,719元。全民健康保險費部分，原告未能證明其與女兒投保之實際應自付金額為其所支出，故原告稱其自行支付故得請求被告賠償云云，顯非實在，不應准許。獎金部分，依兩造間勞動契約第3條第1項約定，其項目與給與計算方法由公司定之，新發布之108年部門獎金計算辦法雖適用於108年起之獎金計算，但仍須勞雇雙方議定後簽署同意始為生效，原告既無表示同意簽署，自不得逕行主張以該辦法為其主張獎金之請求權基礎，況從原告108年第1、2季獎金數額逐漸降低，足見即便其繼續任職，後續獎金數額亦將可能持續下降，原告依據過去獎金計算方法或自行擬制主張之計算方式據以主張獎金數額，實不可採。

㈢原告提出之811封電子郵件，正常上班時間所發之郵件共2封，另有重複信件65封，且依發信排列順序可看出，同一時段有多封信件發出，足證原告所稱其每次回覆信件前均有國際電話會議溝通工作事項、處理每封信件至少須延長工時3小時云云，並不可採。又原告未依工作規則第22條第2款規定，事先向權責主管申請加班核准，未能證明係依伊之指示或得伊之同意而為加班，亦無法證明其確有於延長工時工作之必要，自難僅憑原告離職後片面主張有加班之需求，即認伊有給付相對應加班費之義務。

㈣原告既無任何名譽或其他人格權益受損之事實，其請求精神慰撫金及刊登道歉啟事，自無理由。遑論其請求由訴外人即母公司負責人發函及登報道歉乙節，更屬訴訟當事人不適格，不應准許。

㈤聲明為：

1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2.若受不利判決，願以現金請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠原告請求確認兩造間僱傭關係存在，是否有理由？

1.兩造是否合意終止勞動契約？

①按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。如雇主基於一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞工，嗣後縱續經勞資雙方協商、溝通結果，仍未達成合意終止勞動契約之共識，則就終止勞動契約之方式，難謂雙方意思表示趨於一致，自非可認兩造合意終止勞動契約。

②訊據被告公司信用經理即證人丙○○證述：伊在107年11月下旬接到德國總公司詢問關於臺灣資遣人員的法律，伊瞭解後回覆德國總公司要給付之費用跟項目，當中德國總公司跟臺灣的主管乙○○討論資遣日期，伊跟德國總公司說資遣日的10天前必須要通報勞工局，所以德國總公司跟乙○○敲定12月10日為資遣日，德國總公司也有問伊有無契約終止的資料，伊說沒有，原告提出的合意終止契約書是德國總公司給伊的，伊再修改裡面屬於原告的資料，如給付金額及名目，德國總公司看了沒有問題就簽名了，印象中是12月7日簽回來，說12月10日當天就用這一份給原告簽，伊就請乙○○自己跟原告說，到了當天早上9點多，乙○○請原告到她辦公室，原告出來之後過沒有多久就拿了合意終止契約書來問伊一些項目，討論獎金的問題，伊就順便給原告離職證明書，到了下午原告交回停車證、門禁卡、信用卡還有電腦等等，交接完之後伊請原告把合意終止契約書簽回，一直到下午6點多原告要離開的時候，伊又問原告，原告說對於第6、8、9、10點拒絕，要修改他才要簽，伊說這個是國外給的，沒有權利去改，打電話給乙○○，乙○○也說要改可能有困難，所以原告就表明不簽，就伊所知原告是被資遣等語（見本院卷第174-175、177頁）、證人乙○○證稱：一開始在做資遣通報時就有經過德國總公司同意，總公司簽回合意終止契約書，請伊交

辦，總公司知道107年12月10日早上被告會給原告合意終止契約書跟離職證明書這件事，當日上午9點半，伊準備離職證明書跟合意終止契約書請原告進到伊之辦公室，請原告做到該日為止，如果有什麼相關問題可以討論，原告只說他需要看一下，後來原告也不願意簽名，總部就說算了等語（見本院卷第183、185、195、196、197頁），可見係被告先基於一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣原告，嗣請原告簽署合意終止契約書，但原告拒絕簽署，未就合意終止契約書內載約款與被告達成合意，依前揭說明，難謂雙方意思表示趨於一致，自非可認兩造係合意終止勞動契約。

③被告雖以原告曾表示等公司資遣即可走人為由，抗辯兩造為合意終止勞動契約云云。然要約經拒絕者，失其拘束力，民法第155條定有明文。原告固曾於107年8月29日向乙○○表示不滿意的話，不然錢算一算，其拿錢就走人等類似話語，有證人丙○○、同部門同事即證人丁○○、證人甲○○之證述可稽（見本院卷第176、200-201、205頁），然被告未為允諾，持續聘僱並給付薪資予原告至同年12月10日，可見其已拒絕原告資遣之要約，故其同年12月10日所欲為合意終止之意思表示，法律評價上應為新要約，而該新要約既未得原告之同意，自不生合意終止之效果，被告此辯並無理由。

④被告固又以原告主動配合交接、返還相關物品，對合意終止契約書開頭表明雙方合意終止之意旨，始終並無反對，離職後更就其依據合意終止契約書所支付之金額，明確確認並為道謝，抗辯原告已接受兩造勞動契約之終止云云。然所謂默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者而言，若單純之沉默，則除有特別情事，依社會觀念可認為一定意思表示者外，不得謂為默示之意思表示。被告既向原告為終止勞動契約之意思表示，即係拒絕原告提供勞務，原

告配合交接、返還相關物品之行為，僅可證明其就遭被告拒絕勞務提供乙節未當場以行動抵制，仍依被告指示歸還公司物品，惟原告已對被告當日提出之合意終止契約書明確表示不同意其中約款、拒絕簽署，有證人乙○○、丙○○前開證述可稽，自屬明確表達拒絕之意，無由以前述行為認定其與被告達成合意。另觀以被告所言原告離職後就其支付金額之道謝信件，原告係稱「Lili您好，有收到來信確認，謝謝Lili姐的通知。」（見調字卷第103頁），客觀回覆收到通知並已確認金額，未就合意終止、終止合法與否為表示，衡以證人丙○○僅為接受交辦匯款者，無決定權限，原告未向其為終止合法與否之相關表示，與常理相符，僅可認係單純之沉默，不得逕認其同意被告終止勞動契約之意思表示。是被告此辯亦不可採。

2.被告主張依勞基法第11條第5款終止兩造勞動契約，是否合法？

①按勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，並基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，始符「解僱最後手段性原則」（最高法院101年度台上字第366號判決意旨參照）。

②查被告交付原告之離職證明書，其上離職原因勾選「勞基法第11條第2款」（見調字卷第30頁），與被告此部分主張已有不符；又依證人乙○○證稱：「2018年12月10日那天早上九點半，我有準備離職證明書跟終止契約書請他進到我的辦公室，請他做到今天為止。」、「（12月10日當天你有無跟他說過公司實際意向是因為他不適任？）當天沒有，當天什麼問題都沒有。當天原告只有遣散費的數字有問題。」等語（見本院卷第183、193頁），可見被告107年12月10日當日向原告為終止勞動

契約意思表示時，未表明依勞基法第11條第5款之意旨，故其至本件訴訟時始主張依該條款規定解雇原告，自不可採，無由以此認定其終止勞動契約為合法。

③至證人乙○○嗣雖再證稱：「我有跟他說我們內部溝通的情況就是請你離開，你不適任。」（見本院卷第194頁），然已係上開2次明確證述之後，是否可信，已有疑義；而其經確認後復表示：「九點半我跟他說請他進來辦公室，就把終止契約書跟離職證明書放在桌上，我跟他說請你做到今天，我沒辦法肯定我還講了什麼。」（見本院卷第195頁），未能確定斯時向原告陳述之內容，是不得執此為有利被告之認定。

④至證人乙○○、丙○○雖又證稱勾選「勞基法第11條第2款」有部分原因是不想讓原告沒面子等語（見本院卷第191頁），惟不論原因為何，被告於107年12月10日既未告知原告勞基法第11條第5款之解雇事由，已如前述，依前揭說明，自不得嗣後任意改列再為主張，附此敘明。

3.綜上，兩造非合意終止勞動契約，被告主張依勞基法第11條第5款終止兩造勞動契約亦不合法，故原告請求確認兩造間僱傭關係存在，即有理由。

㈡原告依兩造間勞動契約，請求被告自107年12月11日起至其復職日止，按月於當月25日給付薪資（107年12月11日起至108年2月16日止為月薪173,768元，108年2月17日起為月薪180,719元），是否有理由？

1.兩造間僱傭關係繼續存在，已如前述，原告依兩造間勞動契約請求被告繼續給付薪資，自屬有據。

2.查被告並不爭執每月發薪日為當月25日（見本院卷第166頁）、原告離職時月薪為173,768元（見本院卷第90頁），故原告請求被告自107年12月11日起至108年2月16日止，按月於當月25日給付173,768元，為有理由。

3.至108年2月17日以後部分，原告主張應調薪4%為180,719

元，被告以原告未說明調薪依據為由而否認。按當事人主張有利於己之事實者，應就其事實有舉證責任，民事訴訟法第277條定有明文。原告提出107年1至11月薪資明細，僅可證明其於該年3月調薪4%，而未能證明歷年均固定以4%為調薪幅度（見調字卷第45頁），原告亦自承106年度被告曾公告全球不調薪（見調字卷第10頁），是難認其主張108年2月17日調薪幅度亦應為4%等語為真實。然依證人丙○○證稱：原告所屬部門每個員工都是每年3%到4%在加薪，公司沒有特別凍結加薪基本上都會加薪，會依據每個人到職時間去看，目前108年只有2個人時間到，2個人都有加薪等語（見本院卷第180頁）、證人乙○○證述：總公司會算臺灣一年的通膨指數給予一個百分比，當作每年調薪幅度基本百分比，與個人工作績效沒有關連，其他是看績效表現，108年度的通貨膨脹好像是3.7左右，108年調薪的人都是按照一樣的通貨膨脹數字去調整等語（見本院卷第194、290頁），可見任職於被告之員工於108年度均依總公司公布之通膨指數調薪3.7%，故原告請求被告於108年2月17日起至其復職日止，按月給付薪資180,197元（計算式：173,768× 1.037≒180,197，小數點以下四捨五入），為有理由，應予准許，逾此部分，則屬無據。

㈢原告依兩造間勞動契約及民法第184條第2項規定，請求被告自108年7月1日起至其復職之日止，按月給付其及女兒之全民健康保險費（含員工自負額及雇主負擔額）共1,424元，是否有理由？

查被告並不爭執原告任職期間之全民健康保險費（包含雇主應負擔及員工自負額部分）均係由被告支出（見本院卷第325頁），且年終時有就此開列扣繳憑單，列為原告之所得（見本院卷第349頁），可認原告主張兩造勞動契約約定被告應給付原告及其眷屬之全民健康保險費（包含雇主應負擔及員工自負額部分），此為原告薪資所得之一部等語為真實。

而兩造間僱傭關係繼續存在，已如前述，故原告依兩造間勞動契約之約定，請求被告繼續給付其及眷屬繳納全民健康保險費（包含雇主應負擔及員工自負額部分），即屬有據。查原告及其女108年6月後全民健康保險費實際應自付金額共1,424元，有保險對象自付保險費明細資料可稽（見本院卷第321、324頁），是原告請求被告自108年7月1日起至其復職之日止，按月給付1,424元，即應准許。至被告雖抗辯原告未能證明其與女兒投保之實際應自付金額為其所支出，故不得請求賠償云云，然兩造間勞動契約既約定被告應給付原告及其眷屬繳納全民健康保險費（包含雇主應負擔及員工自負額部分），此為原告薪資所得之一部，已如前述，不論實際繳納者為何人，均不免除被告應給付原告該等金額之義務，被告執此抗辯並不可採，附此敘明。

㈣原告依勞退條例第6條第1項、第14條規定，請求被告自107年12月11日起至其復職日止，按月提繳8,874元至其勞退專戶，是否有理由？

按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。兩造間僱傭關係繼續存在，已如前述，原告依前揭規定，請求被告提繳勞工退休金，自屬有據。查原告之離職時之月薪為173,768元，108年2月17日起應調薪為180,197元，已如前述，依勞工退休金月提繳工資分級表，其月提繳工資均為150,000元，是原告得請求被告按月提繳9,000元（計算式：150,000× 6%＝9,000）至其勞退專戶，原告請求被告自107年12月11日起至其復職日止，按月提繳8,874元至其勞退專戶，既未逾上開數額，自應准許。

㈤原告依兩造間勞動契約、工作規則第36條，請求被告自108年2月1日起至其復職日止，於每年1月31日、4月30日、7月31日、10月31日給付季獎金76,890元，是否有理由？

原告依兩造間勞動契約、工作規則第36條請求被告給付季獎金。然觀以工作規則第36條係薪資調整之約定（見調字卷第89頁），與季獎金無關。另兩造間勞動契約第3條第1項約定：「乙方（即原告）之薪資依本公司工作規則第六章工資與獎金敘薪，另依工作績效給予之獎金、津貼、加給，其項目與給與計算方法由甲方（即被告）另訂之」（見調字卷第71頁），對照原告提出107年度績效獎金發放方案（見調字卷第52-54頁）、被告提出108年度績效獎金發放方案（見本院卷第328-330頁），可知獎金之實際發放金額與績效有關，此由原告提出107年獎金領取記錄其數額為7萬6千至7萬8千餘元間浮動（見調字卷第45頁），及原告自承最後一次領取獎金數額減至3萬9千餘元等語（見本院卷第283頁）亦可徵之；再佐以證人乙○○證稱：「在107年度整個年度有過幾次原告已經不聽取我的意見，也不回報工作內容，也不跟我溝通案子的進度，甚至有時候我們開會中講完他的部分就離席，但我們還在開會，甚至我還要幫他圓場...在他的信件裡面很少有他給我的情況，九成的案件內容都是我主動詢問，他給的態度都是一種當事人知道就好，我不知道知道太多，但我身為主管必須要扛責任。2018年8月總經理從總部來亞太區域尋訪，原告後來也是無法出席...」、「（你對原告歷年的評比都是優秀？）是，但問題就是出現在最後一年，而且寫的都是工作內容，並沒有針對他的工作態度。（你說他的工作態度有問題是否影響他的工作表現？）有，因為我要幫他扛責任。」（見本院卷第184-185、188頁），及原告所述其最後一次領取金額已降至3萬9千餘元，則原告嗣後是否仍得有相同績效表現，容有疑義，故其逕以107年1月、4月、8月、10月四次領取獎金之平均值，請求被告自108年2月1日起至其復職日止，固定於每年1月31日、4月30日、7月31日、10月31日均給付該平均值之獎金76,890元，尚難認可採，無由准許。

㈥原告依勞基法第24條第1項第1款規定，請求被告給付加班費

2,542,537元，是否有理由？

按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之…」，勞基法第24條固有明文。然按民法上僱傭契約為雙務契約，由僱用人與受僱人雙方約定，由受僱人於一定或不定期限內為為僱用人服勞務，僱用給付報酬為要件，而所謂受僱人於一定或不定期限內提供勞務，自應依僱傭契約之性質而定，除非一些特殊性質之工作，一般情形而言，受僱人所提供之勞務應於正常上班時間為之，是受僱人如有於正常上班時間無法完成工作，須再延長工時，自須與僱用人另行約定，由受僱人加班，僱用人再予支給加班費，否則，不問受僱人於正常時間之工作效率或生產力，受僱人無須僱用人之同意，自行加班，即得逕向僱用人請求支給加班費，不惟與民法上僱傭契約之本旨相背，亦有違勞基法之上開規定。是以勞工請求延長工時工資，需在僱主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，始得為之。因而雇主為管理需要，規定員工延長工時應事先申請經同意後始予准許，於法並無不合。若勞工自行將下班時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，方能請求延長工作時間之工資（最高法院101年度台上字第792號判決意旨參照）。再者，勞工是否有加班，此勞工有無加班之必要，本屬二事，後者係依工作負荷予以判斷，前者則除工作負荷外，亦不能排除因個人之工作習慣、能力、時間安排、態度等多項因素所肇致之可能。原告就其主張加班之事實，雖提出電子郵件811封為據，惟查被告工作規則第22條第2款約定：「員工若需申請延長工時，需事先經權責主管核准後，始得生效」（見調字卷第81頁），又訊據證人乙○○證述：「（原告有提出原證10一片光碟，裡面有原告所稱他在公司業務處理的郵件，是否對這些電子郵件都有逐一看過？）有。（就你所看到原證10的電子郵件有無哪一件是提到向你申請加班的？）沒有。（原證10電子郵件內容裡面有無哪一封是指向你曾經在原告在職期間

臨時交辦原告並且要求原告必須在當日或限時回覆？）沒有。（你在原告在職期間曾經以公司使用的通訊系統或其他方式要求原告在正常王作時間以外加班處理？）沒有。」、「（你們部門的人要申請加班權責主管是否就是你？）是。」等語（見本院卷第285-286、290頁），自難認原告係依被告指示及同意而為加班。至原告固又稱被告是全球化的公司，會接受全球化的指示，下班前會接到外國如美國、德國總公司交辦事項云云，然仍未具體說明及證明其提出811封電子郵件中，何者係依何人要求必須立即完成而有加班必要，須在正常工作時間外工作，則揆諸前揭說明，自難僅憑其事後片面主張有加班之需求，即遽認被告有給付相對應加班費之義務。故原告依勞基法第24條第1項第1款規定請求加班費2,542,537元，自屬無據，不應准許。

㈦原告依民法第184條第1項前段、第195條第1項、第18條規定，請求被告賠償精神慰撫金2,381,645元，及就附件1、2文件登報、傳送電子郵件，是否有理由？

1.雇主於勞工不具勞基法第11條之事由情況下，仍執以終止勞動契約時，自屬違法解僱，勞動契約並不因此而消滅。是無論雇主終止勞動契約之事由，是否合於勞基法規定，要均屬雇主終止權利之行使，所不同者，乃違法之終止，既不生終止勞動契約之效力，則於勞動契約繼續存在期間，勞工除因雇主拒絕受領勞務給付，並拒絕給付薪資報酬，得依債務不履行相關規定，向雇主主張權利外，自不得以雇主行使終止權不合法，要求雇主負侵權行為損害賠償責任。本件被告未於終止勞動契約時告知勞基法第11條第5款事由，而勾選事實上不存在之虧損或業務緊縮事由（見本院卷第170頁），固屬違法，已如前述，然並不構成侵權行為，故原告主張依民法第184條第1項前段、第195條第1項規定，請求被告給付精神慰撫金及就附件1、2文件登報、傳送電子郵件，並無理由。

2.至民法第18條雖非屬侵權行為法上的請求。然該條第2項

關於「損害賠償」、「慰撫金」之規定，顯非登報道歉、將道歉內容寄發電子郵件予他人之請求權基礎；又該條第1項前段規定之「除去」，為侵害除去請求權，須侵害尚在繼續中方得請求除去，例如銷毀或交還侵害隱私之照片、停止繼續發售侵害名譽之書刊、銷除未經同意的新書推薦等，被告解雇原告之行為已結束，難認侵害繼續發生，原告依此請求被告登報、寄發電子郵件即無所據；另該條第1項前段規定之「防止」，係不作為請求權，即請求法院命行為人停止侵害，亦顯非登報道歉、將道歉內容寄發電子郵件予他人之請求權基礎。再者，原告要求被告「以母公司名義」為之，又觀以附件1、2之文字，均係以「被告母公司負責人」名義所為道歉內容，「被告之母公司」及「被告母公司之負責人」既非本件被告即原告請求對象，本無為該等表意之義務，故原告再請求被告以其母公司之名義，將「被告母公司負責人」所為附件1、2表示之內容登報、傳送電子郵件予其他員工，更屬無據，不應准許。

㈧末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。查被告自承每月發薪日為當月25日（見本院卷第166頁），故原告就上開准許之①107年12月11日起至108年8月16日止按月給付173,768元、②108年2月17日至108年6月30日止按月給付180,197元、③108年7月1日起至原告復職日止按月給付181,621元（含薪資180,197元、全民健康保險費1,424元），請求被告於各當月25日給付，併請求自各期應給付日之次日起算之法定遲延利息，均有理由，應予准許。

四、從而，原告以被告解僱不合法為由，請求確認兩造間僱傭契約法律關係存在，並依兩造間勞動契約，請求被告應自107

年12月11日起至108年2月16日止，按月於當月25日給付原告173,768元，及自108年2月17日起至108年6月30日止，按月於當月25日給付原告180,197元，及自108年7月1日起至原告復職日止，按月於當月25日給付原告181,621元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；另依勞退條例第6條第1項、第14條規定，請求被告自107年12月11日起至其復職日止，按月提繳8,874元至其勞退專戶，均有理由，應予准許，逾此部分則無理由，應予駁回。

五、本判決第二、三項，兩造分別陳明願供擔保，聲請宣告假執行或免為假執行，經核均無不合，爰分別酌定相當之擔保金額宣告之。另原告敗訴部分，假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此敘明。

七、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依法判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　4　　日

勞工法庭　法　官　謝佳純

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　4　　日

書記官　鄭伊汝